LA CUMA

Cas de la CUMA de Gabriac (Aveyron)

Présentation générale

Mise à jour : Janvier 2005

Rédacteur : Bernard ARETTE, Chambre d'agriculture de l'Aveyron

Contributeur autre : FDCUMA de l'Aveyron

Descriptif de la solution

L'objectif premier de toute CUMA est l'investissement et l'utilisation collective de matériels et d'équipements dans un souci de performance et d'économie d'échelle. En conséquence, la CUMA de Gabriac souhaite embaucher un salarié.

Mode d'emploi / organisation

Cas concret : cas de la CUMA de Gabriac

Il s'agit d'une jeune CUMA puisqu'elle a été constituée en 1991. A son démarrage elle compte 30 adhérents pour 4 matériels. Jeune mais dynamique car 15 ans après sa naissance elle compte déjà 40 adhérents, 20 services, 27 matériels, et un chiffre d'affaire de près de 27 000 € ! Ce qui la situe globalement dans la moyenne des CUMA du département.

Gabriac se situe sur le Canton de Bozouls entre Causse Comtal et la Vallée de L'Aveyron. L'élevage y prédomine en bovin viande, ovin lait avec souvent les deux ateliers. La quasi totalité des agriculteurs du territoire (Gabriac, Biounac) sont adhérents de la CUMA.

Dans cette zone d'élevage sur causse, les chemins et les haies qui composent le paysage nécessitent un travail d'entretien important et exigeant (élagage, cassage de pierre). Cette exigence se mesure à la fois en terme de caractéristique technique des matériels (puissance, technicité) et en terme de savoir faire des utilisateurs (conduite, dexterité).

Moyens humains et techniques

En 2004, forte de ses 40 adhérents et de ses équipements, la CUMA de Gabriac a embauché un salarié à plein temps et acheté un tracteur. Ce projet répondait aux objectifs d'amélioration des services d'entretien des haies, d'élagage, de cassage de pierre et d'épandage des effluents d'élevage. Toutefois le salarié peut aussi intervenir en appui de main d'œuvre sur l'exploitation sans matériel CUMA. L'objectif était aussi, grâce au complément de main d'œuvre sur les exploitations, de proposer dès le départ un emploi à temps plein, ce qui permet de recruter un type de main d'œuvre différent de celle qui se présente pour les temps partiels mais également d'offrir un poste attractif dès le démarrage.

La FD CUMA a apporté un appui pour guider la réflexion des adhérents. Les étapes successives sont les suivantes : sensibilisation, témoignages d'autres CUMA, évaluation des besoins, élaboration d'un règlement intérieur, choix d'un responsable pour encadrer le salarié et gérer les services, analyse prévisionnelle économique, embauche.

Règles spécifiques de mise en oeuvre

Il existe trois niveaux d'implication pour pouvoir bénéficier des services du salarié. Le premier niveau est l'adhésion en cas de coups durs (voir conditions ci après). Le deuxième niveau est l'adhésion pour bénéficier du complément de main d'œuvre. Enfin le troisième niveau est l'adhésion à un service complet c'est à dire le salarié, le tracteur et l'outil spécifique. Les adhérents peuvent adhérer aux trois niveaux.

La mise en place d'un règlement intérieur et la désignation d'un responsable du salarié sont indispensables à la réussite de l'embauche du salarié. Le responsable réalise le planning de travail avec les adhérents, le portable étant largement utilisé. Des réunions permettent de faire le point. Il est l'interlocuteur privilégié du salarié. Un agriculteur souhaitant bénéficier de l'intervention du salarié doit le prévenir. Le travail s'effectue en général sur la base de 8 h 00 par jour et d'un démarrage à 8 h 00 du matin. La durée d'intervention minimale chez un adhérent est la demi journée.

Les interventions sont planifiées suivant des priorités. Tout d'abord les chantiers demandant des durées d'intervention courtes et ne pouvant se reporter comme les ensilages, les cassages de pierre, les semis. Puis les services aux adhérents nécessitant l'utilisation d'un matériel de la CUMA. Enfin, le complément de main d'œuvre.

Le salarié réalise l'entretien du matériel. Il est chargé également de rédiger les bons d'interventions de la CUMA auprès des adhérents (enregistrement de l'activité). A Gabriac, la rigueur est remarquable ce qui a permis de facturer 100 % des heures réalisées !

Comme nous le mentionnons plus haut, les adhérents de la CUMA ont mis en place une mutuelle coups durs à destination notamment de ceux qui ne sont pas utilisateurs du salarié. Moyennant une cotisation annuelle de 20 €, la mutuelle garantit à l'adhérent une intervention prioritaire du salarié en cas de maladie ou d'accident. L'intervention ne peut toutefois se prolonger au delà de 10 jours sans accord explicite des autres utilisateurs.

C'est la CUMA qui assure la rémunération du salarié. En contrepartie, elle facture à ses adhérents un service comprenant l'intervention du salarié avec le ou les matériels spécifiques à ce service. Notons enfin que seul le salarié a le droit d'utiliser le tracteur de la CUMA. La seule exception concerne le cas où le salarié n'est pas disponible (ex : intervention sur troupeau).

Conditions de réussite

La désignation d'un responsable et l'adoption d'un règlement intérieur sont les pré-requis du bon fonctionnement. Les rencontres régulières et la communication permettent de l'améliorer et le cas échéant de résoudre les difficultés qui se font jour. La planification du temps et son contrôle sont essentiels pour optimiser le travail du salarié et son efficacité. Pour que la CUMA fonctionne bien il est également important de veiller à partager les responsabilités. Outre le fait que cela implique un maximum d'adhérents, cela permet d'éviter l'usure et la lassitude de celui qui assume seul les tâches administratives ou la concentration anormale des pouvoirs.

Dans la gestion du salarié, il est important également d'acquérir une culture d'employeur, le rôle du responsable est capital.

Conséquences

- **Sur le plan économique**

La mise en place du service complet a permis d'optimiser l'utilisation du matériel. En effet le salarié permet une utilisation journalière plus importante que ce que pourrait dégager un éleveur devant assurer les soins aux animaux. Par exemple, à Gabriac, l'épareuse a réalisé 168 heures en 2003 et 214 heures en 2004 en service complet (+ 30 %).

D'autre part la spécialisation de la main d'œuvre sur l'utilisation du matériel et la conduite développe la qualité du travail réalisé, la rapidité, la technicité et ceci d'autant plus que les interventions sont délicates (exemple du semoir direct). Les adhérents espèrent également une réduction de la casse et des pannes. En effet, un utilisateur régulier commet moins d'erreurs et apporte un entretien du matériel plus suivi. Ces baisses de frais se vérifient sur d'autres CUMA ayant une certaine ancienneté dans l'embauche du salarié.

- **Risques évoqués :**

Ils sont ceux inhérents au fonctionnement des groupes et à la relation employeur/salarié. La communication et la définition de règles claires permettent d'atténuer les effets des conflits et de les résoudre. Il faut aussi que chacun reste dans son rôle en évitant le « copinage » par exemple.

- **Impact sur le travail :**

Pour les adhérents cela permet de libérer du temps pour le consacrer aux soins des animaux. Au delà du temps net économisé les soucis de gestion et d'organisation de travaux sont évités concourant à un meilleur confort global pour l'exploitant. La présence d'un salarié renforce la sécurité des systèmes d'exploitations (coups durs) et leur souplesse d'organisation.

- **Difficultés rencontrées :**

La CUMA de Gabriac a rencontré peu de difficultés. Quelques adhérents sont réticents. Certains par principe et par culture ; ils ne souhaitent pas être employeurs. D'autres parce que leur structure dispose d'une main d'oeuvre suffisante (GAEC) et donc peu intéressés par des services complets plus coûteux.

Aspects économiques

Salaire brut du salarié (coeff 160 convention collective Aveyron) : 1 197,37 €/mois

Coût horaire du salarié facturé à un adhérent : 12 €.

Coût de l'épareuse seule en 2003 : 16 €

Coût de l'épareuse en service complet (salarié + tracteur + épareuse) en 2004 : 45 €

Autres aspects

La gestion du salarié génère des échanges plus fréquents entre adhérents. Il en résulte une meilleure cohésion du groupe, une dynamique s'installe. Les responsables de Gabriac évoquent ainsi la construction d'un hangar, véritable lieu de vie de la CUMA. Au niveau technique le salarié est aussi un vecteur de progrès par la mise en relation qu'il crée entre adhérents.

Pour en savoir plus

Contacter la FDCUMA de votre département.